



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PKARYAWAN PT BUKIT BATU HUTANI
KELAM (APP SINARMAS FORESTRY GROUP) DISTRIK MAKMUR DI
BUKIT BATU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

DISUSUN OLEH :

AKMAL LUTFI
NIM. 11671100243

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERISULTAN SYARIF KASIM RIAU
2021**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NAMA :

AKMAL LUTFI

NIM :

11671100243

PROGRAM STUDI :

S1 MANAJEMEN

FAKULTAS :

EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SEMESTER :

X (SEPULUH)

: PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT BATU
HUTANI ALAM (APP SINARMAS FORESTRY
GROUP) DISTRIK MAKMUR DI BUKIT BATU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

ASTUTIMEFLINDA, SE., MM
NIP. 197205132007012018

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN

Dr. H. Mahyarni, SE., MM

NIP. 197008261999032001

FAKHRURROZI, SE., MM

NIP. 19670725200003 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : AKMAL LUTFI
 NIM : 11671100243
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT BATU HUTANI ALAM (APP SINARMAS FORESTRY GROUP) DISTRIK MAKMUR DI BUKIT BATU
 TANGGAL UJIAN : 07 JULI 2021

DISETUJUI OLEH
 KETUA PENGUJI



[Signature]
 Dr. H. Mahyarni, SE., MM
 NIP. 197008261999032001

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

[Signature]
 ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 197205132007012018

[Signature]
 Ermansyah, SE., MM
 NIK. 130712070

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PKARYAWAN PT BUKIT BATU HUTANI
ALAM (APP SINARMAS FORESTRY GROUP) DISTRIK MAKMUR DI
BUKIT BATU**

AKMAL LUTFI

Penelitian ini dilakukan di PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu sebanyak 92 orang karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel Random Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu .Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu. Secara simultan motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag, sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fakhrurrozi, SE.MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE., MM. selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
6. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Direktur PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Maret 2021

Penulis

UIN SUSKA RIAU

AKMAL LUTFI
NIM. 11671100243



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.5 Sistematika Penulisan	15
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia.....	17
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	17
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumberdaya Manusia	19
2.1.3 Perkembangan Manajemen Sumberdaya Manusia.....	19
2.1.4 Masalah Sumberdaya Manusia	20
2.1.5 Tantangan Sumberdaya Manusia.....	20
2.2 Kinerja	21
2.2.1. Pengertian Kinerja	21
2.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	23
2.2.4 Indikator Kinerja.....	27
2.2.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	28
2.3 Motivasi Kerja	29
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	29
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	30
2.3.3 Teori – Teori Motivasi.....	31
2.3.4 Metode – Metode Motivasi.....	32
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja	33
2.2.4 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja.....	34
2.4 Kepuasan Kerja.....	35
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	35
2.4.2 Teori Kepuasan Kerja	36
2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	37
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	38

2.4.4 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja	40
--	----



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pengaruh Antar Variabel	41
2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	41
2.6.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja	42
2.6. Penelitian Terdahulu	44
2.6 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian	48
2.7 Hipotesis Penelitian	45
2.8 Variabel Penelitian	50
2.9.1 Variabel Bebas.....	50
2.9.1 Variabel Terikat.....	50
2.11 Definisi Operasional Variabel.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	52
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	52
3.2.1 Populasi	52
3.2.2 Sampel	52
3.3 Jenis dan Sumber Data	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data	53
3.5 Skala Pengukuran	54
3.6 Teknik Analisis Data	55
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif.....	55
3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif.....	55
3.7 Uji Kualitas Data	56
3.7.1 Uji Validitas.....	56
3.7.1 Uji Realibilitas.....	56
3.8 Uji Asumsi Klasik	58
3.8.1 Uji Normalitas	58
3.8.2 Uji Multikolinieritas	59
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	59
3.9 Regresi Linear Berganda	59
3.10 Uji Hipotesis	60
3.10.1 Uji t.....	60
3.10.2 Uji F.....	61
3.10.3 Koefisien Determinasi	62
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	63
4.2 Visi, dan Misi	64
4.3 Struktur Organisasi PT Bukit Batu Hutani Alam	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden.....	65
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
5.2	Deskriptif Variabel	70
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	71
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	72
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	74
5.3	Uji Kualitas Data	77
5.3.1	Uji Validitas.....	77
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	79
5.4	Uji Asumsi Klasik	81
5.4.1	Uji Normalitas	81
5.4.2	Uji Multikolinieritas	82
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	83
5.5	Analisis Data Penelitian.....	84
5.5.1	Regresi Linear Berganda	84
5.5.2	Uji Secara Simultan (Uji F)	87
5.5.3	Uji Secara Parsial (Uji T)	89
5.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
5.6	Pembahasan	90
5.6.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.....	90
5.6.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.....	91
5.6.3	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu	92

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	95
6.2	Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	68
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram.....	92
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	93
Gambar 5.3 Uji Heteroskedasitas.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dimana perubahan terjadi sangat cepat, ketidakpastian yang tinggi dan persaingan yang ketat, perusahaan dan para karyawannya menuntut untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Baik sumberdaya manusia maupun sarana dan prasarana ataupun sumberdaya lainnya. Sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi sumberdaya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Peranan manusia tidak 100% tergantikan oleh teknologi apapun. Peranan teknologi hanya mempermudah dan mempercepat pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masi tersimpan dalam diri, yang perlu digali, di bina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik – baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan. Peran manusia sangat penting dalam organisasi, meskipun berbagai faktor itu sudah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Didalam sebuah organisasi manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja sumberdaya manusia dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya manusia eksternal secara maksimal. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Pengembangan potensi dan kualitas sumberdaya manusia ini akan berkaitan dengan kinerja (performance) dari karyawan tersebut.

Kualitas karyawan yang ada didalam perusahaan atau organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya. Pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja karyawan kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sangat banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Menurut **Kasmir (2016: 189)** menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dengan demikian motivasi kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau pun mengurangi ketidak seimbangan. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat para karyawan. Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi dalam sebuah konteks organisasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, dimana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ismawati, Djaelani dan Slamet (2018) tentang pengaruh, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi (Studi kasus PT. Gatra mapan Ngijo Karang Ploso), menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan karyawan juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.. Kepuasan kerja yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi bagi karyawan adalah keinginan bagi setiap organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Nur Laily dan Julianti (2018) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja , Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Abidin (2018) tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah, menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu yang berlokasi kecamatan bukit batu, kabupaten bengkalis , provinsi riau merupakan perusahaan hutan tanaman yang memasok bahan baku kayu pada industri pulp dan kertas di lingkungan APP, berkomitmen menghasilkan dan menyediakan bahan baku kayu secara berkelanjutan berdasarkan prinsip – prinsip pengolahan hutan lestari. Jumlah SDM PT Bukit Batu Hutani Alam dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam Berdasarkan Jabatan Tahun 2020

No	Jabatan	Jumlah
1	Nursery suprvisor QC	1
2	Nursery suprvisor Preperation	1
3	Data Management Officer	1
4	Nursery supervisor infra	1

5	Nursery supervvsor Stool Plant	1
6	Nursery supervisor maintanance	1
7	Supervisor Harvesting	4
8	Supervisor Plantation	21
9	Head Plantation	1
10	Head District Harvesting	1
11	Coord Supply chain	1
12	Supply Chayn Officer	2
13	Logistik Officer	2
14	Kasir / Admin	3
15	Admin Head	1
16	Personel dan GA	4
17	Coord Harvesting	2
18	Coord Forest Ranger	1
19	Fre Figter	43
20	Coord Plantation	3
21	micro Planing Plantation	1
22	GS Tecnician	1
23	micro Planing Harvesting	2
24	Planing Head	1
25	GPS surveyor	2
26	Operatonal Planner	1
27	Certif dan conserv officer	1
28	Forest suntabltly head	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

29	Envr Compl Officer	1
30	FOREST Protection Head	1
31	Socal dan Securty Officer	1
32	Suervisor TSD	2
33	WM officer	3
34	CoC Officer	9
Total		120

Sumber : PT Bukit Batu Hutani Alam, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat PT Bukit Batu Hutani Alam memiliki jumlah karyawan sebanyak 120 orang dengan menduduki berbagai jabatan berjumlah 34 jabatan. Semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memeberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Apabila dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada tujuan perusahaan yang tidak akan tercapai, sebaliknya apabila Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Untuk melihat kinerja pada PT Bukit Batu Hutani Alam, dapat mengamati tabel data Target dan raelisasi Produksi pada PT Bukit Batu Hutani Alam dari tahun 2015 sampai tahun 2019 yang sudah diangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 : Data Rakapitulasi Target dan Realisasi PT Bukit Batu Hutani Alam Tahun 2015 - 2019

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian (%)
2015	1253	1181,912	94,32
2016	1200	1125,420	93,78
2017	1115,91	918,201	82,28
2018	911,22	928,810	100
2019	693,902	513,345	73,97

Sumber : PT Bukit Batu Hutani Alam, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 Diatas dapat dilihat produksi PT Bukit Batu Hutani Alam pada tahun 2015 dapat merealisasikan produksi sebesar 1181,912 dengan pencapaian Persentase Pencapaian produksi 94,32 %. Sedangkan pada tahun 2016 PT Bukit Batu Hutani Alam dapat merealisasikan produksi sebesar 1125,420 dengan mengalami penurunan Persentase pencapaian produksi 93,78%. Pada tahun 2017 PT Bukit Batu Hutani Alam dapat merealisasikan produksi sebesar 918,201 dengan mengalami penurunan Persentase pencapaian produksi 82,28%. Tahun 2018 PT Bukit Batu Hutani Alam dapat merealisasikan produksi melebihi target yang telah di tetapkan sebesar 928,810 mengaalam kenaikan Persentase pencapaian produksi 100%. Pada tahun 2019 PT Bukit Batu Hutani Alam dapat merealisasikan produksi sebesar 513,345 dengan mengalami penurunan Persentase pencapaian produksi 73,97%. Fluktuasi Presentase pencapaian produksi pada PT Bukit Batu Hutani Alam tersebut menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan data berupa informasi yang di peroleh oleh penulis tentang PT Bukit Batu Hutani Alam diduga penurunan kinerja karyawan antara lain faktor motivasi kerja dan faktor kepuasan kerja. Observasi awal yang dilakukan penulis di PT Bukit Batu Hutani Alam, penulis menemukan fenomena motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan yang cukup menarik untuk diteliti. Di antaranya tingkat absensi dan *turnover* karyawan yang cukup tinggi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting harus dimiliki seorang karyawan. Karyawan akan bersemangat dan bergairah dalam bekerja memiliki motivasi kerja. Perusahaan tempat bekerja para karyawan juga harus memberikan motivasi agar karyawan tidak jenuh dan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan misalnya dengan pemberian pujian oleh pimpinan kepada karyawan teladan dan memberikan bonus.

Motivasi yang ada dalam diri karyawan juga diharapkan tetap tinggi. Apabila motivasi kerja yang tinggi akan memudahkan tujuan organisasi yang telah ditentukan bisa tercapai. Selain organisasi yang menuntut para karyawan agar bekerja selalu memiliki motivasi, organisasi juga harus menyediakan segala kebutuhan karyawan, sebab dengan adanya dukungan organisasi, karyawan akan bekerja sepenuh hati karena segala kebutuhan terpenuhi dan motivasi mereka bekerja dengan baik.

Kurangnya motivasi kerja karyawan ditandai dengan karyawan tidak tertib dalam menaati aturan yang berlaku, kurang disiplinnya karyawan dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

menyelesaikan tugas yang masih belum selesai dengan waktu yang sudah ditargetkan dan masi ada karyawan yang datang terlambat. Meskipun tidak semua karyawan mengalami hal tersebut hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Fenomena motivasi kerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam diantaranya karyawan kurang terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan, hal ini disebabkan oleh karyawan kurang mendapat pengakuan dan penghargaan dari pimpinan ketika karyawan tersebut memiliki potensi yang lebih dari karyawan yang lainnya, karyawan juga jarang mendapat penghargaan secara langsung dari pimpinan jika karyawan tersebut memiliki prestasi, hal ini menimbulkan kurang semangat dalam bekerja bagi sebagian karyawan, karaywan masih sering menunda pekerjaan, prestasi kerja menurun, kurang disiplin dan terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran. karyawan juga masih sering tidak mengikuti breafing yang dilakukan pihak manajemen setiap paginya. Berikut merupakan data rekapitulasi kehadiran karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3 Tingkat Ketidakhadiran PT Bukit Batu Hutani Alam Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah pegawai	Jumlah ketidakhadiran			Jumlah (orang)	Jumlah Keterlambatan
		A/Org	I/Org	S/Org		
2015	130	18	15	8	41	15

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2016	154	17	18	11	46	18
2017	155	20	16	9	45	13
2018	127	24	19	14	57	17
2019	121	27	22	17	66	19

Sumber: PT Bukit Batu Hutani Alam ,2020

Dari tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa banyak terjadi peningkatan absensi fenomena yang terjadi pada PT Bukit Batu Hutani Alam melihat absensi karyawan yang selalu meningkat tiap tahun atau tidak stabil, tingkat absen yang semakin tinggi setiap tahunnya yang tercermin dari tingkat alfa dan tingkat izin yang setiap tahunnya semakin meningkat, ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya banyak pelanggaran absensi tersebut, maka kondisi dari kinerja karyawan tentunya sudah tidak baik lagi karena karyawan yang absen pada hari kerja akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian produktivitas. Kondisi absensi oleh karyawan tersebut harus menjadi perhatian khusus dari PT Bukit Batu Hutani Alam. Dari Tabel dapat diatas dapat dilihat bahwa besarnya kurangnya motivasi karyawan untuk hadir, sehingga mengakibatkan semakin meningkatnya absensi setiap tahunnya. Motivasi karyawan juga dapat dilihat dari usaha karyawan. Belum semua karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam bekerja keras, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu namun juga perlu dilihat dari keseriusannya dan kesungguhannya dalam bekerja. Kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seorang yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tetap ingin bekerja walaupun ada rintangan, halangan dan masalah. Sedangkan karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam masi banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan.

Selain dari motvas kerja , kepuasan kerja sangat penting juga dimiliki karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan relatif kecil di buktikan dengan adanya turnover karyawan yang terjadi pada karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam. Kemudian di dukung dengan alasan para karyawan yang melatar belakanginya mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan, dengan alasan telah mendapatkan pekerjaan lain di luar perusahaan. Tingkat turn over karyawan pada karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.4: Jumlah Karyawan Dan Tingkat Labour Turn Over Karyawan karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (2015-2019)

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Keluar	Masuk		
2015	160	10	4	154	6.25
2016	154	3	4	155	1.94
2017	155	33	5	127	21.29
2018	127	9	3	121	7.08
2019	121	2	1	120	1.65

Sumber: *PT Bukit Batu Hutani Alam*, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat LTO yang ada di PT Bukit Batu Hutani Alam. Pada tahun 2015 sebesar 6.25% , tahun 2016 sebesar 1.94%, tahun 2017 sebesar 21.29%, tahun 2018 sebesar 7.08% dan tahun 2019 sebesar 1.65%. LTO pada PT Bukit Batu Hutani Alam mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Karyawan yang mengundurkan diri ada yang beralasan karena sudah mendapatkan pekerjaan lain dan adanya karyawan yang pensiun. Karyawan yang beralasan

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel Motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu ?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Bagi PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur
Hasil penelitian ini di harapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu untuk kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi akademik
Penelitian ini dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.
3. Bagi peneliti
Penulisan skripsi ini sebagai syarat untuk menyelesaikan Program S1 Manajemen dan diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelolah sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi – fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat kerja, mesin – mesin produksi, uang dan lingkungan kerja tetapi juga menyangkut sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak bisa beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain sehingga tujuan organisasi tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam perusahaan harus di kelolah dengan baik agar efektif dan efisien

Menurut Afandi (2018 : 3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2018 : 4)** manajemen sumber daya manusia adalah mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai.
3. Penempatan program kesejahteraan, pembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat undang – undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buru.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Penagturan mutasi pegawai
10. Pengaturan pensiun pemberhentian dan pesangon.

Menurut Hartanto (2016: 22) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 10) Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses mengelolah, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi, dengan fungsi – fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur sumberdaya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi – fungsinya.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen SDM yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen SDM. Tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e. Rendahnya tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan kerja karyawan
- g. Tingginya kualitas kerja pelayan
- h. Rendahnya complain dari pelanggan
- i. Meningkatkan bisnis perusahaan

2.1.3 Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM timbul sebagai masalah baru pada dasawarsa 1960-an, sedangkan personel manajemen (manajemen kepegawaian) sudah lahir pada tahun 1940-an. Antara manajemen SDM dan manajemen kepegawaian terdapat perbedaan antara ruang lingkup atau objeknya. Manajemen SDM mencakup



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan SDM baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Sedangkan personel manajemen mencakup SDM, baik yang berada dalam organisasi/perusahaan-perusahaan teruma perusahaan yang modern yang dikenal dengan sector formal, umumnya pada Negara-negara yang sedang berkembang dengan laju pertumbuhan penduduknya masih tinggi.

2.1.4 Masalah Sumber Daya Manusia

Lingkungan perusahaan departemen SDM merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada. Dua dari banyak masalah lingkungan kerja yang paling signifikan dihadapi oleh para manajer/pimpinan serta departemen SDM internasional dan pemerintah.

- a. Masalah Eksternal
 1. Keragaman budaya dan sikap
 2. Keragaman melalui imigrasi dan migrasi
- b. Masalah-masalah Ekonomi Global
- c. Masalah-masalah Pemerintah
- d. Masalah Organisasi
- e. Masalah-masalah Professional
- f. Masalah SDM Internal

2.1.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tantangan Eksternal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan Eksternal yang sering dihadapi manajemen sumber daya manusia mencakup : perubahan teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografis, kegiatan mitra pesaing.

2. Tantangan Internal

Tantangan Internal muncul karena adanya SDM yang manajer pertimbangan diantaranya adalah finansial, penjualan, keuangan, servis, produksi, dan lain-lain.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Sumberdaya manusia di sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan harus memiliki kemampuan yang benar – benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu di bekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya. Pekerjaan sumber daya manusia harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan baik sengaja maupun tidak disengaja. Pengawasan dilakukan dengan melihat seluruh aktivitas perusahaan. Kemudian perusahaan melakukan penilaian hasil pekerjaan karyawan, apakah pekerjaannya sesuai dengan yang telah di tetapkan perusahaan. Penilaian kerja karyawan dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu, serta perilaku karyawan . Dengan melakukan penilaian hasil kerja karyawan maka kinerja tercipta dalam suatu perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk melihat baik buruknya sumber dayamanusia di sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja.

Di dalam **Hendriani dan Oemar (2011: 19)** menurut **Sedarmayanti (2009: 50)** Performance di terjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil/unjuk kerja/penampilan kerja.

Menurut **Afandi (2018: 83)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diacapi seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya penapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut **Indrayani, et al (2013: 96)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Edison (2016: 190) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian menurut **Kane dan Kane** dalam **Suhendi dan Anggara (2010: 186)** Kinerja adalah catatan mengenai akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat di ukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah atau dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula dikatakan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing – masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu. Dengan kata lain ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Menurut **Kasmir (2016: 182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang di tuntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Pengertian Kinerja yang di kemukahkan parah ahli manajemen sumberdaya manusia, kinerja dapat di didefinisikan, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dari pelaksanaan tugas yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang mengacu dan di ukur selama periode

2.2.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Banyak hal faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya di kemukahkan oleh **Wirawan (2012: 6)** Kinerja dapat di pengaruhi dari 3 faktor yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor Internal Pegawai yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir yang diperoleh ketika dia berkembang. Yaitu terdiri dari bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi dan perilaku kerja karyawan yaitu terdiri dari: etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan.
2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi adalah dalam melaksanakan tugasnya pegawai membutuhkan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor tersebut terdiri dari visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, kompensasi, sistem manajemen, strategi organisasi, modal, budaya organisasi, kepemimpinan, iklim organisasi dan teman sekerja.
3. Faktor – Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya : kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, kompetitor.

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur dan mengelolah dalam memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Suatu perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaan nya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2012: 67) dalam indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi volume keluaran atau hasil tugas - tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

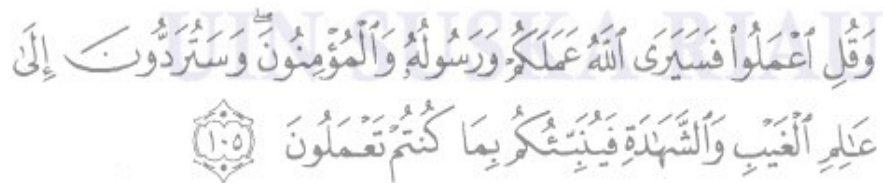
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kerjasama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tanggung jawab adalah menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima tanggung jawab dan melaksanakan pekerjaannya.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

2.2.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Iman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 :



Artinya : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosulnya. Serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu dan kamu akan di kembalikan kepada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

allah yang mengetahui akan gaib dan yang nyata lalu di beritahukannya kepadamu apa yang akan kamu kerjakan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya **Siagian, (2009:102).**

Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, mengerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Definisi lain mengemukakan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arahan dan ketekukan individu dalam usaha mencapai sasaran. Seorang yang memiliki dorongan yang kuat sekali untuk berhasil maka akan berusaha untuk mencapai prestasi pribadinya, bukan ganjaran sukses semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang dilakukan sebelumnya **Silalahi, (2009:353).**

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat di pengaruhi oleh berbagai faktor, secara umum, faktor ini dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

muncul dari dalam diri (*intrintik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi **Ardana, (2009:31)**

1. Karakteristik ini terdiri dari:
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan dan kompensasi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, persaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-Faktor Pekerjaan
 1. Faktor-Faktor lingkungan pekerjaan
 - a. Gaji dan benefit yang terima
 - b. Kebijakan-Kebijakan perusahaan
 - c. Supervisi
 - d. Hubungan antar manusia
 - e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya
 - f. Budaya organisasi
 2. Faktor-Faktor dalam pekerjaan
 - a. Sifat pekerjaan
 - b. Rancangan tugas/pekerjaan
 - c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
 - d. Tingak/besarnya tanggung jawab yang diberikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- f. Adanya kepuasan dan pekerjaan

2.3.3 Teori-teori Motivasi

Thoha, (2015:230) menjelaskan tentang beberapa teori motivasi teori-teori tersebut yaitu:

1. Teori Motivasi dari Herzberg

Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khususnya bisa diterapkan kedalam motivasi kerja. Pada sekitar tahun 1950-an dia melakukan suatu studi mengenai motivasi ini dengan meneliti hampir 100 orang insinyur dan insinyur yang bekerja dalam perusahaan-perusahaan di sekitar Pittsburgh, Pennsylvania.

2. Teori Motivasi Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Pelaksanaan lebih lanjut dari teori Herzberg Maslow datang dari usaha Clayton Alderfer. Dia merumuskan suatu model penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti empiris yang telah ada.

3. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Tokoh motivasi lain yang mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan orang lain adalah David C. McClelland. Kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat McClelland terpesona untuk melakukan serangkaian riset empirisnya bersama asosiasinya.

4. Teori X dan teori Y dari Douglas McGregor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut McGregor organisasi tradisional dengan ciri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

5. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa Chris Argyris

Walaupun manajemen yang berdasarkan asumsi teori X barangkali sudah tidak cocok lagi bagi perkembangan organisasi, tetapi teori tersebut masih banyak diterapkan dikalangan manajemen. Menurut Chris Argyris, seorang mahaguru dari Universitas Harvard, mayoritas besar rakyat amerika sekarang ini diperlukan sebagai manusia yang tidak dewasa didalam lingkungan kerjanya.

2.3.4 Metode-Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. metode motivasi adalah sebagai berikut menurut **Melayu S.P Hasibuan, (2010:100)**

1. Metode langsung (*direc motivation*, adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memiliki kebutuhan dan kepuasannya, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas, sehingga para karyawan, betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.3.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat kerja pada karyawan, yaitu: **Suwatno, (2011:17)**

1. kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan keselamatan asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain antaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebutuhan akan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain.

5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi kerjanya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

6. Pandangan Islam Tentang Motivasi

Motivasi islam adalah motivasi yang berupa kesadaran seseorang bahwa ia memiliki hubungan dengan Allah SWT. Dzat yang meminta pertanggung jawaban manusia atas segala perbuatannya, motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Bagi seseorang muslim bekerja mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan kinerja yang optimal bagi bukti pengabdian kepada Allah SWT. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Az Zumar: 39

Artinya: *“Katakanlah Hai Kaumku, bekerjalah sesuai keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”*

Maksud dari ayat diatas merupakan suatu perintah (amar) dan karenanya mempunyai nilai hukum “wajib” untuk dilaksanakan, dan merasakannya sebagai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk pengabdian yang luhur (ibadah). Seorang muslim yang mempunyai kesadaran bekerja, ia akan selalu berusaha untuk berkreasi positif dalam pekerjaannya dengan menghasilkan karya yang terbia, sempurna, dan nilai-nilai islam yang diyakini dapat diwujudkan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Nurmansya (2011: 232) kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang bagaimana dia memandang pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dari apa yang di dapatkan dari tempat kerjanya.

Menurut **afandi (2018: 73)** kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut **Rivai (2009: 856)** kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan dirasakan individu tersebut. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian **wijoyono (2011: 98)** kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Dia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang diakui karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan.

2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009 : 856) ada beberapa teori kepuasan yang cukup di kenal diantaranya yaitu:

- a. Teori Ketidak Sesuaian. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap dengan apa yang akan didapatkan dengan apa yang akan dicapai.
- b. Teori keadilan. Teori ini mengemukakan bahawa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu situasi, khususnya suatu kondisi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan.

- c. Teori dua faktor menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu satisfier atau motivator dan dissatisfier. Satisfier ialah faktor – faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi maka tidak akan mencapai kepuasan. Dissatisfier adalah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

2.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Brown dan Ghiseli dalam **Sutrisno (2016: 29)** bahwa ada

lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan

umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.
- b. Pangkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan dalam kedudukan baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

- c. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- d. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan. Sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi kerja.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 39) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel – variabel seperti turn over, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

- a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan – karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiran tinggi. Maka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- c. Umur

Adanya kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapannya dengan realita kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

- d. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan – karyawan yang tingkat pekerjaan lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide – ide serta kreatif dalam bekerja.

- e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berhubungan pula dengan kordinasi, komunikasi, dan partisipasi.

Menurut **Afandi (2018: 82)** Indikatro kepuasan kerja yaitu :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang menyenangkan.

b. Upah

Jumlah bayaran seseorang sebagai akaibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkianan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Teman – teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.4.5 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu cenderung bervariasi



tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 11 yaitu:

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan padamu: "Berlapng-lapnglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selau bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan daya dorong bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya **Siagian, (2009:102).**

Menurut **Kasmir (2016: 189)** Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Menurut **Mangkunegara (2012: 68)** pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motif prestasi tinggi. Motivasi prestasi tinggi yang perlu dimiliki pegawai harus tumbuh dari diri sendiri.

Arini Yulianita (2017) Melakukan Penelitian tentang Pengaruh gaya Kepemimpinan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Cipta Nusa Sidoarjo, menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan Kerja merupakan faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosi karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Perasaan atau keadaan emosi tersebut diwujudkan dalam sikap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut **Kasmir (2016:189)** Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja,

© Hak Cipta ini milik UIN Suska Riau

maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Nur Wahdania Putri (2016) Melakukan Penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT, Malindo Intama Raya, menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Publikasi/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian
----	------	---------------------	-------	------------------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lesmana dan Astuti	Jurnal Ilman Vol.6 No.2	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.	<p>Hasil dari penelitian ini ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana rhitung sebesar 0,349. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja diperoleh $R_{x1x2y} = 0,703$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika motivasi dan beban kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dari uji F diperoleh 14,135 dengan sig 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf 0,05. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R-Square) adalah 0,494 atau 49,40%, menunjukkan sekitar 49,40% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 49,40%, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.</p>
--------------------	-------------------------	---	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	Nur Laily Julianti	Jurnal Manajemen Vol.1 No.1, 2018	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja	Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Mukhtar Purnama	Jurnal Manajemen, 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	Muchtar	Jurnal SINERGI, Volume.6, 2016	<i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i>	Hasil pengujian hipotesis bahwa nilai $F = 4,312$; dan $p = 0,019$ ($p < 0,05$) bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas PGRI RonggolaweTuban. Hasil uji parsial (uji t) pada variabel motivasi, diperoleh $t = 0,136$, $p = 0,892$ ($p > 0,05$), artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan diperoleh nilai $t = 2,376$; dan $p = 0,021$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. $R^2 = 0,115$ menunjukkan bahwa secara simultan memotivasi dan mampu berkontribusi pada kinerja lingkungan 11,5% pada karyawan Universitas PGRI RonggolaweTuban
---	---------	---	---	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

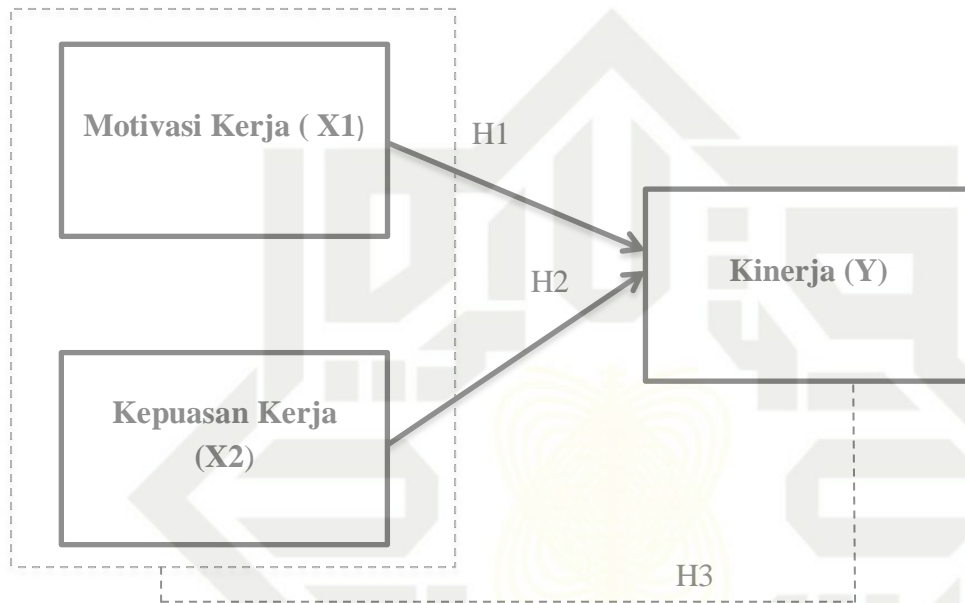
5	Sari, Susilo	Jurnal Manajemen Vol 2 2018	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X- unit usaha pabrik gula modjopanggong Tulungagung	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,925 dan signifikan t 0,000. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,433 dan signifikan t 0,038. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh langsung yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya.
---	--------------	-----------------------------	---	---

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan dan alat analisis yang digunakan penulis dengan peneliti juga memiliki perbedaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian



Sumber : Kasmir (2015: 192)

Gambar 2.1 : Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Keterangan:

- Hubungan Parsial
- Hubungan Simultan

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas maka peneliti

mengangkat hipotesis, :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Diduga Terdapat Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.
- b. Diduga Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.
- c. Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.

2.9 Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain Variabel yang digunakan dalam penelitha ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sedangkan variabel terikat Kinerja (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah

Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja	hasil kerja yang dapat diacapai sesorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif Mangkunegara (2012: 67)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarar mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
	dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.		
Motivasi Kerja	Motivasi adalah merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, mengerakkan dan memelihara perilaku atau usaha (Silalahi,2013:353).	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan Suwatno, (2011:17)	Likert
Kepuasan Kerja	kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang bagaimana dia memandang pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut rpson terhadap selisisi dari apa yang menjadi harapannya dari apa yang di dapatkan dari tempat kerjanya. Nurmansyah (2008: 232).	1.Upah. 2.Pekerjaan 3.Kesempatan promosi 4.Rekan kerja 5.Penyelia Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Anwar, Edison dan Komariyah (2016: 216)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Variabel Penelitian**2.10.1 Variabel Bebas**

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja(X2) .

2.10.2 Variabel Terikat

Variabel terikata (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang dugunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu, Riau dan Waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan terhitung sejak proposal penelitian ini diseminarkan dilanjutkan dengan penulisan skripsi sampai dengan ujian sarjana.

3.2 Populasi dan Sample Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Supryanto dan Maharan, 2013: 35**). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu Sebanyak 120 orang

3.2.2 Sampel

Sebagaimana di kemukan oleh **Sugiyono (2016 : 81)** sampel adalah bagian dari jumlah karastristik yang dimiiki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)2}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana:

n : ukuran sampel

N : jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur

e : persentasi kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan data yang diperoleh dari database karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{120}{1+120 (0,05)^2} = 92,30 \text{ Atau } 92$$

Dengan demikian, jumlah sampel adalah 92 karyawan. Teknik yang digunakan adalah teknik simple random sampling atau sampel acak sederhana yaitu sampel diambil secara acak dari populasi, dimana semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari :

- a. Data primer

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010: 191)** data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh dari melalui pengamatan, wawancara, dan kusioner. Data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur.

b. Data Sekunder

Menurut **Supriyanto dan Maharani (2013: 51)** data Sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset tetapi juga untuk tujuan lain. Data yang diperoleh penulis dari buku – buku, laporan – laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini antaranya PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur..

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Perawat adalah angket (kusioner):

a. Kusioner

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010: 199)** Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur.

b. Wawancara

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010: 199)** wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, saling bertatap muka dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat panduan wawancara. Melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam Motivasi kerja dankpuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur.

3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut **Suliyanto (2011: 10)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Skala Likert selalau ganjil dan ada selalu pilihan “netral”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- Sangat Setuju (SS) = dengan skor 5
- Setuju (S) = dengan skor 4
- Netral (N) = dengan skor 3
- Kurang Setuju (KS) = dengan skor 2
- Tidak setuju (TS) = dengan skor 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiono, 2016 :121).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo, 2009 : 119). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 24. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat $(n-2)$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan Valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Croach Alpha > 0.60 (**Ghozali 2013:47**)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Metode analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.7.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiono (2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan rogram SPSS versi 22 for windows

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut **Suliyanto, (2011 :69)**. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini Bertujuan Untuk menguji apakah dalam rregresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolneritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Statamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas. Jika Scatterplot membentuk pola tertentu (menyebarkan) maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011: 95)

3.9 Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2016: 237) teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Kepuasan Kerja

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

= Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya.

Ketentuannya :

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)
2. $H_0 : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

3.10.2 Uji t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Suliyanto, 2011 : 55), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai t
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan
2. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

3.10.3 Uji Koefisien Korelasi Product moment

Sebelum menentukan sejauh mana pengaruh pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja, maka terlebih dahulu menentukan persamaan regresi linear dan menentukan uji signifikan. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruhnya, dengan menggunakan rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2005:148).

$$R_{xy} = \frac{n \sum x_1 \cdot y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\left\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\right\} \left\{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\right\}}}$$

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2005 : 214) sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.2 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

3.10.4 Kofisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2013 : 97)

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. BBHA saat ini berada pada areal konsesi sesuai dengan SK definitif yaitu SK Menteri Kehutanan No. 365/Kpts-II/2003 tanggal 30 Oktober 2003. Sesuai dengan isi SK tersebut, areal PT. BBHA termasuk dalam kelompok hutan Sungai Bukit seluas 33.605 ha.

PT. BBHA merupakan perusahaan patungan antara PT. Mapala Rabda dengan Koperasi Tani Hutan Usaha Baru, didirikan di Pekanbaru di hadapan Notaris Darmansyah, SH, dengan Akta No. 34 tanggal 22 Maret 2002, tentang Pendirian Perusahaan Perseroan Terbatas PT. Bukit Batu Hutani Alam. Kondisi lapangan seluruh areal kerja PT. BBHA pada Blok Makmur hampir seluruh areal kerja merupakan lahan gambut (rawa) seluas 33.375 ha (99.31 %) dan hanya sebagian kecil saja merupakan lahan kering (darat) seluas 230 ha.

Berdasarkan Peta Rupa Bumi Indonesia skala 1 : 50.000 lembar Dumai (0817) dan Bagan Siapiapi (0818) serta hasil survey tanah dan lahan, topografi areal PT. BBHA seluruhnya tergolong datar dengan kelerengan 0 – 8 %. Areal kerja IUPHHK-HT perusahaan terletak pada ketinggian sekitar 15-17 meter dari permukaan laut (dpl). Kondisi lapangan areal tersebut terdiri atas:

1. Daerah basah (rawa) bertanah gambut, seluas 33.375 Ha
2. Daerah kering (masih terpengaruh air) bertanah mineral , seluas 230 Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi dan Misi PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group)

Sebagaimana dinyatakan dalam profil perusahaan (company profile) PT

Bukit Batu Hutani Alam, visi, misi dan tujuan pengelolaan hutan adalah:

4.2.1 Visi Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group)

”Menjadi perusahaan berkelas dunia yang menempatkan pengelolaan hutan lestari yang harmonis secara sosial, berkesinambungan secara ekonomi, dan dapat diterima secara lingkungan”

4.2.2 Misi Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group)

Mengembangkan suatu hutan tanaman industri yang lestari pada tataran biaya yang efisien dan resiko terendah untuk memasok bahan baku.

Menyediakan kesempatan dan lapangan kerja bagi masyarakat dan industri terkait dan memperbaiki kesejahteraan masyarakat sekitar.

Melindungi areal hutan yang mempunyai manfaat konservasi dan meningkatkan kinerja lingkungan.

Berperan serta dalam penerimaan pajak negara dan menghasilkan keuntungan optimal.

4.3 Struktur Organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu.
- Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu
- Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

- Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT Bukit Batu Hutani Alam (App Sinarmas Forestry Group) Distrik Makmur Di Bukit Batu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga hal ini dapat lebih memacu semangat karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang memuaskan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dengan cara mengetahui terlebih dahulu keinginan dan kebutuhan karyawan. Keinginan dan kebutuhan karyawan dapat disaring apabila manajemen mampu membuka diri dan selalu berkomunikasi dengan karyawannya guna mencapai tujuan bersama. Diharapkan kepada karyawan agar dapat memberikan masukan sertadorongan yang sifatnyamembangun kepada pemimpin agar bisa menunjukkan rasa kepuasan bekerja
3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variable mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- Andi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al- Qur'an dan Terjemahan
- Ardana, 2009. *Priaku Keorganisasian*. Edisi 2. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-PUNDIP.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imas, Komariyah. Emron, Edison. Anwar, Yohny. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrayani, Henni. Mahyarni. Meflinda, Astuti. Nurfaizal. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Miftah Thoha, 2015. *Kepemimpinan dalam manajemen*, jakarta: Rajawali Pers
- Nirmansya. *Manajemen Sumberdaya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press. 2011
- Prayitmo. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta. Andi.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Ulalahi. Ulber, 2009, *metode penelitian sisoal*, Bandung: PT Rafika Aditama



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit C.V Andi Offset Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D*. Bandung :Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Surrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama.
- Surrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240
- Wijoyono, Sutarto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.2011.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN ETOS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA PEKANBARU

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru”*. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden : (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

C. Keterangan Skor Penilaian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- | | | | |
|------------------|------|------------------|------|
| 1. Sangat Setuju | : SS | 4. Kurang setuju | : KS |
| 2. Setuju | : S | 5. Tidak Setuju | : TS |
| 3. Netral | : N | | |

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang di targetkan.					
2	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu priode					
3	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas.					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
5	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
6	Saya berpikir kreatif guna kepentingan pekerjaan					
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
8	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan					
9	Saya menyelesaikan tugas dengan efesien.					
10	Saya selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
11	Saya mampu memimpin rekan kerja dalam melaksanakan tugas.					
12	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja.					
13	Saya selalu bekerja dengan kreativitas agar dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan lancar dan mudah					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Gaji yang saya terima dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
2	Dengan adanya tunjangan kinerja yang diberikan oleh organisasi memberikan dorongan untuk saya berprestasi dalam bekerja.					
3	Saya merasa aman dalam bekerja dengan adanya perhatian organisasi terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupa jaminan kesehatan) sehingga saya dapat bekerja dengan baik.					
4	Adanya perhatian organisasi terhadap jaminan hari tua pegawai (pemberian pensiun) memberikan rasa aman kepada saya untuk berkomitmen pada organisasi					
5	Saya memiliki hubungan yang baik interpersonal kerja dengan rekan kerja sehingga membuat saya semangat dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya selalu mendapat bonus yang diberikan oleh organisasi akibat prestasi kerja yang saya hasilkan untuk organisasi.					
7	Pengarahan yang diberikan pimpinan membuat saya lebih giat dalam bekerja					
8	organisasi selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai					
9	Menurut saya organisasi selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri yang mendorong saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya selalu mengembangkan diri dengan perubahan perubahan yang ada di dalam organisasi					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN TENTANG ETOS KERJA (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu mensyukuri atas pekerjaan yang saya terima dari Tuhan Yang Maha Esa.					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
3	Saya melakukan tugas – tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
4	Saya memiliki kehendak yang kuat dalam menjalankan tugas dengan benar					
5	Bagi saya kerja merupakan sebuah seni mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab sehingga saya harus bekerja dengan penuh semangat					
6	Dalam pekerjaan, saya memiliki kontribusi sosial yang tinggi					
7	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Tuhan yang Maha Esa					
8	Bagi saya kerja adalah suatu panggilan agar saya bekerja secara tuntas dan penuh integritas.					
9	Saya selalu bekerja dengan penuh kreativitas agar pekerjaan saya dapat selesai dengan cepat					
10	Saya tidak pernah meremehkan pekerjaan saya, karena saya merasa bahwa pekerjaan saya sama dengan harga diri saya					
11	Saya merasa selalu bekerja dengan kerendahan hati.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN (X3)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memiliki hubungan yang baik dengan bawahan.					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan.					
3	Pimpinan ditempat saya bekerja memiliki disiplin kerja yang tinggi.					
4	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu menghargai ide yang saya berikan ketika rapat terkait pekerjaan.					
5	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk berpendapat.					
6	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu mendengarkan setiap keluhan kesah bawahannya					
7	Pimpinan ditempat saya bekerja memiliki keahlian problem solving yang baik sehingga dapat mengatasi masalah dengan cepat.					
8	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.					
9	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam untuk menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan karyawannya.					
10	Pimpinan selalu memberikan <i>reward</i> atau insentif terhadap pegawai yang memiliki prestasi					
11	Pemimpin memberikan bimbingan pada saat karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					

TERIMA KASIH



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau..

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin PT. Citra Pustaka Utama

[illegible]



Pearson Correlation	,152	,101	,334**	,906**	,123	,144	,326**	1	,120	,855**	,583**
sig. (2-tailed)	,147	,340	,001	,000	,244	,171	,002		,253	,000	,000
	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,154	,246*	,376**	,123	,986**	,163	,393**	,120	1	,129	,558**
sig. (2-tailed)	,143	,018	,000	,243	,000	,120	,000	,253		,219	,000
	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,162	,025	,309**	,878**	,130	,029	,302**	,855**	,129	1	,541**
sig. (2-tailed)	,124	,813	,003	,000	,216	,781	,003	,000	,219		,000
	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,639**	,728**	,846**	,526**	,559**	,704**	,833**	,583**	,558**	,541**	1
sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	,417**	,561**	,474**	,642**	,668**	,695**	1,000**	,417**	,556**	,828**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.2	Pearson Correlation	,417**	1	,663**	,370**	,387**	,528**	,280**	,417**	1,000**	,418**	,754**	
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.3	Pearson Correlation	,561**	,663**	1	,318**	,453**	,503**	,382**	,561**	,663**	,354**	,744**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.4	Pearson Correlation	,474**	,370**	,318**	1	,534**	,574**	,533**	,474**	,370**	,883**	,697**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.5	Pearson Correlation	,642**	,387**	,453**	,534**	1	,569**	,511**	,642**	,387**	,567**	,733**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.6	Pearson Correlation	,668**	,528**	,503**	,574**	,569**	1	,666**	,668**	,528**	,679**	,826**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.7	Pearson Correlation	,695**	,280**	,382**	,533**	,511**	,666**	1	,695**	,280**	,513**	,710**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000		,000	,007	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.8	Pearson Correlation	1,000**	,417**	,561**	,474**	,642**	,668**	,695**	1	,417**	,556**	,828**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
X1.9	Pearson Correlation	,417**	1,000**	,663**	,370**	,387**	,528**	,280**	,417**	1	,418**	,754**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000		,000	,000	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,556**	,418**	,354**	,883**	,567**	,679**	,513**	,556**	,418**	1	,752**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Pearson Correlation	,828**	,754**	,744**	,697**	,733**	,826**	,710**	,828**	,754**	,752**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



[illegible]



Hak Cipta Diinungi Undang-Undang

2.1. Diinungi Undang-Undang atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diinungi Undang-Undang atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.1. Pearson Correlation	,433**	,913**	,344**	,342**	1,000**	,433**	,913**	,344**	,342**	1	,574**	,766**	,766**	,766**
	,000	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,001	,001		,000	,000	,000	,000
	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X2.1. Pearson Correlation	,479**	,558**	,433**	,443**	,574**	,479**	,558**	,433**	,443**	,574**	1	,707**	,707**	,707**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Total X	,633**	,760**	,804**	,810**	,766**	,633**	,760**	,804**	,810**	,766**	,707**	,707**	,707**	,707**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

** . Correlation significant at the 0.01 level (2-tailed).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	5	4	5	4	5	4	5	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	3	4	4	4	3	4	4	
3	3	5	3	3	3	5	4	5	38	4	4	3	4	4	3	3	
5	5	4	5	5	4	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	4	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	35	4	2	2	4	5	4	4	
5	5	4	5	4	4	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4	2	2	5	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	5	5	5	4	5	4	46	4	5	4	4	5	4	3	
4	4	5	5	4	5	5	4	5	45	5	4	5	5	5	4	5	
5	5	4	3	5	4	4	3	4	41	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	3	5	5	4	4	
4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	2	2	5	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	3	3	2	
5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	4	5	3	4	4	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	
5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	5	5	4	4	5	
4	4	5	3	5	4	4	3	5	42	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	3	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	4	4	4	4	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	5	4	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3	4	3	4	3	4	4	
5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	41	4	4	3	4	4	3	3	
5	5	4	3	4	5	3	3	4	3	39	3	4	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	4	5	4	
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44	4	2	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	3	
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	2	2	4	4	4	5	
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43	3	4	3	4	4	3	3	
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	5	5	5	4	5	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3	2	3	3	3	3	3	
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	4	2	3	4	3	3	3	
4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	43	5	4	5	3	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	36	3	2	3	3	3	2	3	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	5	4	3	4	
3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	38	4	5	4	4	4	4	5	
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2	
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35	3	2	2	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	4	4	5	5	5	5	
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	4	2	2	4	4	4	4	
5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	42	5	5	5	5	5	4	4	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	5	4	3	4	41	5	2	4	4	5	4	5	
4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	3	3	3	3	3	2	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	5	4	3	4	39	4	3	2	4	2	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	5	3	2	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	37	4	4	3	4	4	3	3	
5	4	4	4	3	5	4	4	3	41	4	4	5	4	4	4	4	
5	4	4	3	4	5	4	3	4	40	5	4	5	4	5	4	5	
3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	3	4	3	4	3	4	4	
4	4	5	4	4	5	5	4	4	44	4	2	3	4	3	3	3	
4	4	5	4	5	5	5	4	5	46	5	5	5	4	5	5	4	
3	4	3	3	4	3	3	3	4	32	3	3	4	3	4	3	3	
5	4	4	4	3	5	4	4	3	41	4	4	5	5	5	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	2	4	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	1	3	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	5	4	3	4	39	5	5	5	5	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	3	4	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3	4	4	5	3	5	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	2	
5	4	5	4	5	4	5	4	5	47	4	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	5	5	5	3	5	5	5	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	4	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar

3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	2	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2
4	3	4	4	3	3	4	4	4	36	4	2	3	4	3	3	3
5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	5	5	5	4	4
4	5	3	4	5	4	3	4	3	39	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	4	47	4	4	1	4	4	4	4
5	4	4	3	5	4	4	3	4	41	4	4	2	5	4	4	4
5	4	3	4	5	4	3	4	3	40	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	5	4	4	4	44	3	4	3	4	3	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	5	4	5	5	4
3	3	4	4	3	4	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	2
4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	5	4	5	4	5	4	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4	36	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	3	4	4	4	3	4	4
3	3	5	4	3	3	5	4	5	38	4	4	3	4	4	3	3
5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	4
4	3	4	4	3	3	3	4	4	35	4	2	2	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4	45	5	5	5	5	5	5	5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tar





Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	11

SPSS REGRESI DAN ASUMSI KLASIK

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	,607	,598	2,659

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA_X2, MOTIVASI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	970,817	2	485,408	68,649	,000 ^b
	Residual	629,303	89	7,071		
	Total	1600,120	91			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA_X2, MOTIVASI_X1

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

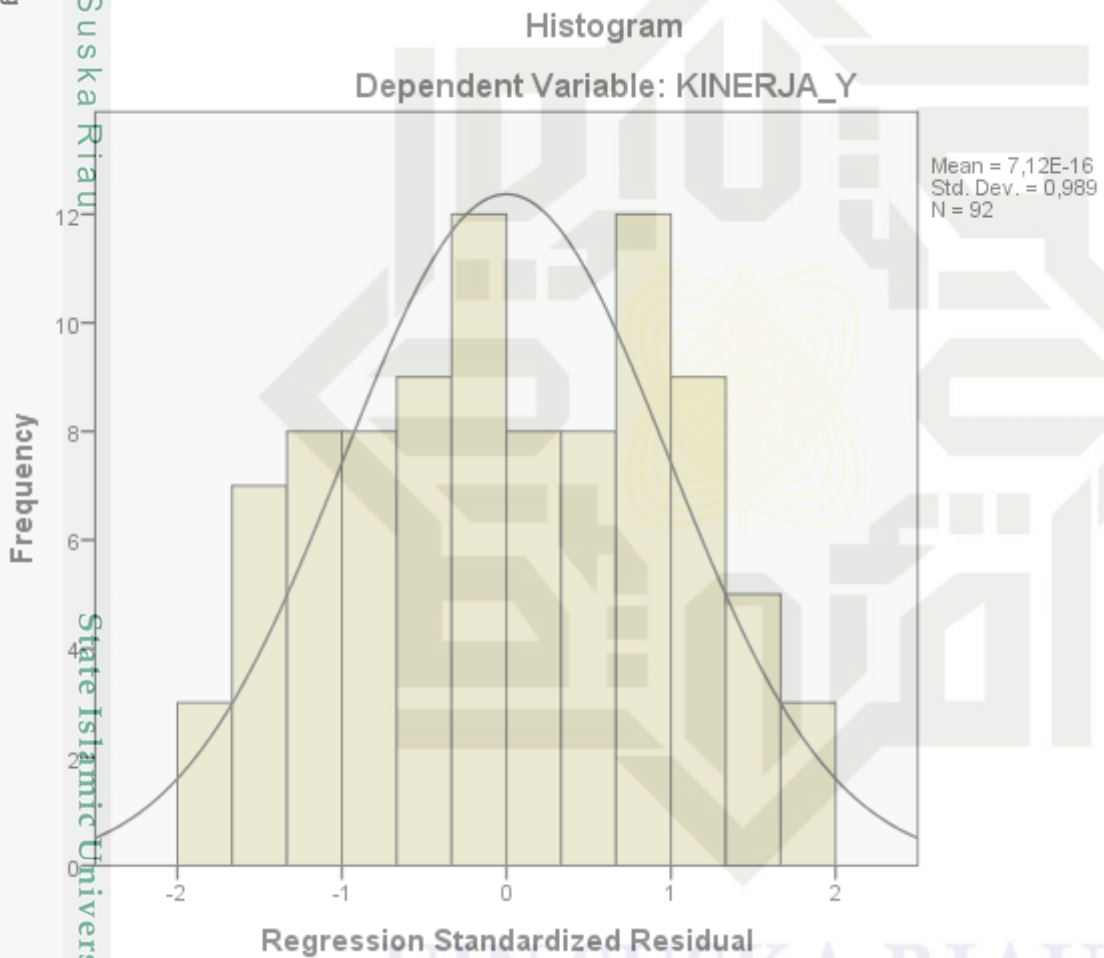
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarar mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	15,894	2,171		7,321	,000		
	,299	,042	,470	7,040	,000	,990	1,010
	,315	,037	,575	8,600	,000	,990	1,010

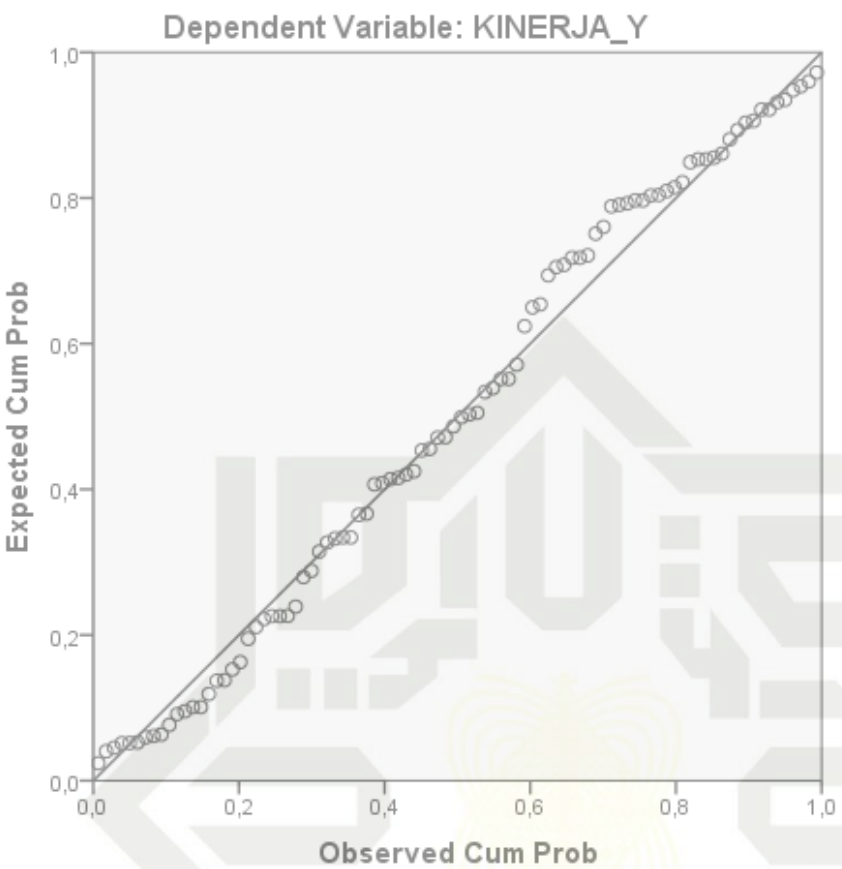
a. Dependent Variable: KINERJA_Y



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot
Dependent Variable: KINERJA_Y



© Hakcipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



df untuk penyebut	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 1 - 50

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
		0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
		Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
		0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
	2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
	3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
	4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
	5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
	6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
	7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
	8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
	9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
	10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
	11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
	12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
	13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
	14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
	15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
	16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
	17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
	18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
	19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
	20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
	21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
	22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
	23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
	24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
	25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
	26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
	27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
	28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
	29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
	30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
	31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
	32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
	33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
	34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
	35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
	36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
	37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
	38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
	39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
	40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
	41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
	42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
	43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
	44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
	45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
	46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
	47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
	48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
	49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
	50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 51 - 100

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
		0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
		Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
		0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
	52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
	53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
	54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
	55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
	56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
	57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
	58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
	59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
	60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
	61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
	62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
	63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
	64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
	65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
	66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
	67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
	68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
	69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
	70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
	71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
	72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
	73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
	74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
	75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
	76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
	77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
	78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
	79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
	80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
	81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
	82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
	83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
	84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
	85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
	86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
	87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
	88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
	89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
	90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
	91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
	92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
	93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
	94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
	95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
	96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
	97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
	98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
	99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
	100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 101 - 150

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
		0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
		Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
		0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
	102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
	103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
	104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
	105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
	106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
	107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
	108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
	109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
	110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
	111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
	112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
	113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
	114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
	115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
	116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
	117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
	118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
	119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
	120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
	121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
	122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
	123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
	124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
	125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
	126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
	127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
	128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
	129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
	130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
	131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
	132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
	133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
	134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
	135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
	136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
	137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
	138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
	139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
	140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
	141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
	142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
	143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
	144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
	145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
	146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
	147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
	148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
	149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
	150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)		Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
		0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
		Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
		0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151		0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152		0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153		0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154		0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155		0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156		0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157		0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158		0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159		0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160		0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161		0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162		0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163		0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164		0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165		0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166		0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167		0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168		0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169		0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170		0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171		0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172		0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173		0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174		0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175		0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176		0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177		0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178		0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179		0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180		0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181		0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182		0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183		0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184		0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185		0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186		0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187		0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188		0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189		0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190		0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191		0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192		0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 101 - 150

193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Diproduksi oleh: Junaldi (<http://junaldichanigo.wordpress.com>), 2010